JURNAL

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Karyawan Dalam Menunjang Pengendalian Internal Pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016

Analysis Of Payroll accounting system to employes in Support of Internal Control At CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek year 2016

Oleh:

NABILA AULIA PUTRI

13.1.02.01.0176

Dibimbing oleh :

1. **Badrus Zaman, M.Ak**
2. **Maratus Sholikah, M.Ak**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Nabila Aulia Putri
NPM	: 13.1.02.01.0176
Telepun/HP	: 083846767909
Alamat Surel (Email)	: Nabilasatria93@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Karyawan Dalam Menunjang Pengendalian Internal Pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Akuntansi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl KH Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 9 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Badrus Zaman, M.Ak NIDN : 0730036503	Maratus Sholikah, M.Ak NIDN : 0709047405	Nabila Aulia Putri 13.1.02.01.0176

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Karyawan Dalam Menunjang Pengendalian Internal Pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016

Nabila Aulia Putri
13.1.02.01.0176
Ekonomi - Akuntansi
Nabilasatria93@gmail.com
Badrus Zaman, S.E, M.Ak, Maratus Sholikah S.E, M.Ak
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan peranan yang paling dominan dalam suatu perusahaan karena semua kegiatan dikendalikan dan dilakukan oleh faktor manusia.Keterlibatan karyawan dalam mengoperasikan suatu perusahaan dari menyusun, merencanakan tujuan dan menjalankanya itu semua tidak lepas dari kendali karyawan. Maka dari itu untuk memberikan balas jasa terhadap apa yang telah dilakukan karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan memberikan gaji atas tenaga kerja yang telah digunakan dalam mengoperasikan suatu perusahaan.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian, menganalisis struktur organisasi terkait sistem akuntansi penggajian dan menganalisis sistem akuntansi penggajian karyawan dalam menunjang pengendalian internal pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek.Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif.Dari hasil penelitian adalah CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek dalam penerapan sistem penggajian belum sepenuhnya baik, karena dalam pemisahan tugas dan tanggung jawab pada fungsi masih terdapat perangkapan tugas.memiliki struktur organisasi yang cukup memadai sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan didukung dengan uraian tugas, fungsi, dan juga tanggung jawabnya masing-masing. sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek masih lemah karena absensi masih manual, dokumen dan catatan belum lengkap dan data yang diolah belum terkomputerisasi.

KATA KUNCI : Sistem Penggajian, Sistem Pengendalian Internal

I. LATAR BELAKANG

Sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian adalah sistem yang harus dimiliki perusahaan dan harus diterapkan dengan baik karena untuk melihat apakah pemberian gaji yang telah dilakukan oleh perusahaan telah efektif dan sesuai prosedur yang digunakan ataukah terjadi penyelewengan dalam pemberian gaji atau terjadi kesalahan dalam pencatatanya yang akan dievaluasi untuk meminimalisir kesalahan sehingga terciptalah kelancaran kegiatan suatu perusahaan.

II. METODE

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.pendekatan penelitian deskriptif dalam penelitian ini yaitu mengkaji, memaparkan dan menjelaskan data yang diperoleh dari lapangan yang dianalisis dan diinterprestasikan bedasarkan landasan teori yang ada.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini diambil di CV Nusantara Kubah Mandiri yang berada di RT 13 / RW 07 Ds. Sukorejo Kec. Gandusari, Kab. Trenggalek Jawa Timur.

C. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.Data primer adalah data yang diperoleh dari studi lapangan objek penelitian bersumber dari organisasi perusahaan melalui wawancaran.Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan yang tidak dapat diolah kembali.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan. Studi kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan mempelajari buku, literature, dokumen, dan bahan tertulis lain guna dijadikan landasan dalam membahas kenyataan yang ditemui dalam penelitian di lapangan. Sedangkan Studi lapangan yaitu pengamatan langsung di lapangan untuk memperoleh data dan informasi yang dikumpulkan dengan cara Wawancara, observasi dan dokumentasi.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Melakukan observasi langsung ke objek penelitian untuk mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
2. Melakukan penelusuran mekanisme kerja sistem penggajian yang ada pada perusahaan mulai dari fungsi, prosedur,formulir yang digunakan sampai pada otorisasi perusahaan.
3. Mengetahui struktur organisasi CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016 serta tugas dan tanggung jawab masing masing.
4. Mengevaluasi sistem yang ada dan membandingkan data yang diperoleh di CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016 dengan teori-teori pendukung sehingga dapat diketahui sejauh mana penerapan sistem pengendalian internal pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016
5. Mengidentifikasi temuan dan kelemahan perusahaan.
6. Memberikan rekomendasi dari hasil temuan dan kelemahan pada perusahaan dengan teori - teori pendukung dari literature.
7. Menarik kesimpulan serta saran – saran bedasarkan analisis sistem pengendalin internal pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek Tahun 2016

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran umum objek penelitian

CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi pembuatan kubah masjid, dimana CV ini melayani pembuatan kubah masjid dengan segala macam bentuk dan model yang bervariasi. Bedasarkan akte notaris Kayun Widiharsono,S.H,M.kn. No.46/PA.CV/BH/2016 secara resmi CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek melaksanakan operasional perusahaandi Trenggalek.

B. Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian

1. Fungsi kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab mengenai karyawan yaitu mencari karyawan baru bagi perusahaan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek yang dilakukan melalui perekrutan dengan sistem kontrak langsung dari perusahaan dan akan dinilai kinerjanya selama masa kontrak baru kemudian diputuskan apakah akan diangkat menjadi karyawan tetap ataukah tidak.

2. Fungsi pencatat waktu

   Fungsi pencatat waktu ini bertanggung jawab menyelenggarakan catatan waktu bagi seluruh karyawan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek.Pencatatan waktu hadir dilakukan secara manual dengan menggunakan buku absensi yang tidak luput dari pengawasan.Buku absensi ini berisi catatan hari, tanggal, waktu masuk dan waktu keluar.kemudian dari catatan tersebut dibuatkan rekapan daftar hadir karyawan untuk diberikan kepada bendahara guna pembuatan daftar gaji dan bendahara menyerahkan rekap daftar gaji untuk diberikan kepada direktur.

3. Fungsi akuntansi

   Fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk membuat catatan atas kewajiban yang muncul yang berhubungan dengan pembayaran gaji karyawan mulai dari ditribusi biaya dan mencatat biaya gaji.

4. Fungsi keuangan

   Fungsi ini bertugas mengatur pengeluaran untuk pembayaran gaji karyawan dalam pembuktian kas keluar dan menyiapkan uang untuk diberikan kepada karyawan yenga telah disetujui direktur perusahaan.

C. Dokumen yang digunakan dalam sistem pengajian

1. Kartu kehadiran atau absensi

   Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu kehadiran maupun waktu pulang baik jam kerja maupun jam lembur karyawan di CV Nusantara Kubah Mandiri.

2. Daftar gaji

   Dokumen ini berisi nama karyawan,tanggal masuk karyawan, gaji pokok yang diterima, gaji lembur, maupun gaji yang dikurangi potongan pinjaman sehingga didapatkan gaji bersihnya.

3. Rekap daftar gaji

   Dokumen ini berisi rekapitulasi atau ringkasan gaji bedasarkan daftar hadir sehingga tidak terjadi kesalahan dan manipulasi yang dilakukan.

4. Amplop gaji

   Uang gaji karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji.

5. Bukti kas keluar

   Dokumen ini adalah bukti perintah pengeluaran uang untuk pembayaran gaji yang dibuat oleh fungsi keuangan bedasarkan informasi yang ada pada daftar gaji

dan diberikan ke direktur perusahaan untuk diotorisasi.

D. Prosedur dalam sistem penggajian

1. Prosedur pencatatan waktu hadir

   Dalam prosedur ini diwajibkan semua karyawan melakukan absensi secara manual

   a. Setiap karyawan melakukan absensi pada waktu masuk dan pulang kerja yang diawasi langsung oleh bagian pencatatan waktu hadir
   b. Membuat rekapan daftar hadir karyawan bedasarkan catatan waktu yang ada pada absen manual

2. Prosedur pembuatan daftar gaji

   Prosedur ini dibuat dalam rangka pembayaran gaji pada karyawan dengan menggunakan data acuan dari daftar hadir karyawan untuk menentukan apakah karyawan yang bersangkutan berhak menerima gaji penuh atau harus dipotong akibat dari ketidakhadiran mereka.Dalam daftar gaji dicantumkan penghasilan karyawan yang terdiri dari gaji pokok, lembur dan juga mencantumkan daftar pinjaman yang dilakuan oleh karyawan beserta dengan potongan - potongan yang ada.

3. Prosedur pembayaran gaji

   Prosedur pembayaran gaji dilakukan secara manual oleh perusahaan, Prosedur ini dilakukan oleh bagian bendahara dengan uraian sebagai berikut :

   a. Melakukan pemeriksaan terhadap rekap gaji yang ada
   b. Meminta persetujuan kepada direktur untuk melakukan pengeluaran kas dalam rangka pembayaran gaji karyawan
   c. Mendapat persetujuan direktur, mengeluarkan kas untuk membayar gaji karyawan
   d. Memberikan gaji berbentuk uang tunai rupiah kepada masing – masing karyawan.

E. Unsur pengendalian internal sistem penggajian

1. Lingkungan pengendalian

   a. Komitmen kepada integritas dan nilai etika

      CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek yang telah menjalankan komitmen dengan baik yaitu menetapkan peraturan yang tertulis jam masuk dan jam pulang kerja serta hukuman disiplin untuk ketidakhadiran karyawan sehingga karyawan mempunyai

etika dalam berperilaku dan keterampilan dibidang pekerjaanya karena telah melewati masa *training* sehingga dapat menangani setiap pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan memberi kewenangan terhadap bagian – bagian yang terkait dalam pelaksanaan prosedur penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek berjalan dengan baik terkait dengan adanya pembagian tugas yang jelas.

c. Penetapan wewenang dan tanggung jawab

Penetapan wewenang pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek sudah memadai, hal ini dapat dilihat dari *job description* yang ada dalam struktur organisasi CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab dalam setiap bagian – bagian pada struktur organisasi perusahaan.

d. Praktek dan kebijakan sumberdaya manusia

Pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek semua karyawan diberikan arahan kerja, motivasi juga pelatihan kerja, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan sesuai dengan upah minimum regional (UMR) Trenggalek.

2. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian meliputi penerapan berbagai prosedur untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Hal ini untuk menghindari terjadinya kesalahan sehingga pada masa ketika gaji akan dibayarkan perbulan maupun per 2 minggu, direktur pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek harus memeriksa kembali dan menandatangani terlebih dahulu laporan yang diserahkan oleh bagian bendahara dan setelah semua sesuai dengan prosedur kebenaranya maka direktur mengintruksikan kepada bendahara untuk melakukan pembayaran gaji kepada karyawan.

Aktivitas pengendalian belum sepenuhnya terlaksana

dengan baik pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek karena pemisahan tugas antara fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi pembayaran gaji belum jelas terpisah yang memungkinkan adanya kecurangan dan penyalahgunaan data akuntansi dalam penggajian.

3. Pengukuran resiko

Pemisahan tugas yang dilakukan oleh CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek belum memadai yang memungkinkan terjadinya salah saji dalam menyajikan laporan keuangan karena minimnya penggunaan teknologi dan sistem informasi pada penerapanya sehingga besar kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaporan khususnya berkaitan dengan penggajian.

4. Informasi dan komunikasi

Pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek hanya sebagian data dan informasi yang diolah menggunakan komputer dan sebagian lain diolah secara manual menggunakan buku dan tulisan tangan dari bagian yang terkait. Sehingga tidak semua data dan informasi dapat terprogram dengan baik.

5. Pemantauan kinerja

Pemantauan kinerja merupakan kegiatan penting dalam mengendalikan seluruh aktivitas yang ada di perusahaan.Segala aktivitas yang dilakukan dalam CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek tidak lepas dari pantauan direktur melalui setiap bagian yang bersangkutan yaitu karyawan yang melakukan absensi akan diawasi oleh bagian pencatat waktu, produksi kubah yang dilakukan oleh setiap tim diawasi langsung oleh teknisi lapangan, dan pembuatan daftar gaji maupun segala bentuk pengeluaran dan pemasukan kas diawasi oleh direktur.

Fungsi yang terkait dalam penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek antara lain : fungsi personalia, fungsi akuntansi, fungsi keuangan, fungsi pencatat waktu. Hal ini dapat dilihat bahwa fungsi yang terkait

F. Interpretasi Dan Pembahasan

1. Analisis terhadap fungsi – fungsi yang terkait dalam sistem penggajian karyawan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek

dalam penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek tidak sesuai dengan pendapat dari (Mulyadi 2016:317), penerapan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan tidak terpisah menjadi fungsi tersendiri sehingga terjadi perangkapan tugas untuk fungsi akuntansi dan fungsi keuangan yang ditangani seluruhnya oleh bagian bendahara.

2. **Analisis terhadap dokumen yang terkait dalam sistem penggajian karyawan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek**

   Dokumen yang digunakan dalam penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek antara lain : kartu kehadiran atau absensi, daftar gaji dan rekap daftar gaji, bukti kas keluar dan amplop yang digunakan untuk pembayaran gaji. Sehingga bisa dilihat bahwa sistem informasi akuntansi terhadap dokumen yang digunakan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek tidak cukup sesuai dengan teori karena banyaknya dokumen yang seharusnya ada dalam perusahaan untuk kejelasan dalam penggajian tetapi malah tidak ada atau tidak diterapkan.

3. **Analisis terhadap prosedur dalam sistem penggajian karyawan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek**

   Prosedur dalam sistem penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek antara lain : prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji dan prosedur pembayaran gaji. Prosedur dalam sistem penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek sudah cukup baik karena dalam proses penggajian, perusahaan melibatkan berbagai fungsi yang terpisah dan sebelum membayar gaji karyawan segala dokumen – dokumen yang digunakan harus dilihat , diverifikasi dan mendapat otorisasi dari bagian yang berwenang yaitu direktur.

4. **Analisis terhadap unsur – unsur pengendalian internal dalam sistem penggajian karyawan CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek**

   a. Lingkungan pengendalian

      1) Komitmen kepada integritas dan nilai etika

         CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek telah menanamkan dengan

baik segala peraturan tentang jam masuk, jam pulang kerja, jam istirahat dan tata krama dalam bekerja di CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek serta hukuman disiplin bagi karyawan yang sering tidak hadir. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Krismiaji (2010:224) yang menyatakan bahwa :manajemen perlu menciptakan sebuah kultur organisasi yang menekankan pada integritas dan nilai etika, karena hal ini merupakan sesuatu yang penting.

2) Struktur organisasi

Penerapan struktur organisasi pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek sudah baik.Dalam struktur organisasi penetapan wewenang dan tanggung jawab sudah diterapkan untuk pencapaian tujuan perusahaan dan sistem penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek.Hal ini sejalan dengan pendapat Krismiaji (2010:225) yang mengungkapkan bahwa :struktur organisasi perusahaan menetapkan garis wewenang dan tanggung jawab, dan memberikan rerangka menyeluruh untuk perencanaan, pengarahan dan pengendalian operasi.

3) Metode penetapan wewenang dan tanggung jawab

Metode penetapan wewenang dan tanggung jawab pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek telah diimplementasikan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya deskripsi jabatan *(job description)* yang menjabarkan tugas setiap bagian - bagian yang tertera dalam struktur organisasi. Seperti pada teori Krismiaji (2010:226) yang menyatakan bahwa:wewenang dan tanggung jawab biasanya diatur dan ditetapkan

dalam uraian tugas *(job description)*.

4) Praktik dan kebijakan tentang sumberdaya manusia

Praktik dan kebijakan tentang sumberdaya manusia pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek sudah ditetapkan dengan pelatihan karyawan baru yang diarahkan pada pengenalan kondisi kerja, tanggung jawab, kebijakan organisasi dan prosedurnya, serta penilaian kinerja karyawan sampai dengan penggajian. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Krismiaji (2010:226) yang berpendapat bahwa :kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengangkatan, pelatihan, penilaian, penggajian dan promosi memiliki pengaruh penting terhadap kemampuan organisasi meminimumkan risiko pengawasan internal.

b. Aktivitas pengendalian

1) Otorisasi yang tepat terhadap aktivitas dan transaksi

Otorisasi yang tepat terhadap aktivitas dan transaksi pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek dalam sistem penggajian dapat dikatakan baik karena setiap otorisasi mengenai berapa gaji yang harus dikeluarkan dan dibayarkan kepada seluruh karyawan harus diketahui oleh direktur dan disetujui oleh direktur. Seperti yang dikemukakan oleh Krismiaji (2010:227) yang menyatakan bahwa :manajemen perlu menetapkan kebijakan umum yang harus diikuti oleh karyawan, bedasarkan deskripsi tugas, memberdayakan mereka dan untuk melaksanakan kegiatan dan membuat keputusan.

2) Pemisahan tugas

Pemisahan tugas pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek belum sepenuhnya terlaksana

dengan baik karena antara fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi pembayaran gaji belum jelas terpisah, kedua fungsi tersebut dilakukan oleh bagian bendahara Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Krismiaji (2010:228) yang mengungkapkan bahwa, "pengendalian internal yang baik menghendaki bahwa tidak ada seorang karyawan yang diberi terlalu banyak tanggung jawab atau tugas".

c. Pengukuran resiko

Penerapan pengukuran resiko pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek masih jauh dikatakan baik karena pengolahan data penggajian sebagian menggunakan cara manual yaitu hanya ditulis di buku sehingga masih terdapat kesulitan untuk mengolah data penggajian yang ada. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Krismiaji (2010:232) yang memaparkan bahwa :Akuntan memainkan peranan penting dalam membantu manajemen mengendalikan bisnis dengan merancang sebuah sistem pengendalian yang efektif dan mengevaluasi sistem yang ada untuk menhjamin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif.

d. Informasi dan komunikasi

Penerapan informasi dan komunikasi pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek tidak memadai karena tidak semua pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer. Seperti kartu kehadiran yang masih tergolong cara lama yaitu menggunakan buku absensi dan pencatatan waktu hadir maupun jam kerja dilakukan didalam buku absensi. Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan Krismiaji (2010:241) yang mengatakan bahwa :pengendalian internal yang keempat adalah informasi dan komunikasi. Tujuan utama sistem informasi akuntansi adalah mencatat, memproses, menyimpan dan mengkomunikasikan informasi tentang sebuah organisasi.

e. Pemantauan kinerja

Pemantauan terhadap kegiatan operasional CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek telah berjalan dengan baik, karena pemantauan untuk produksi kubah dilakukan oleh teknisi lapangan dan untuk pembuatan daftar gaji diawasi oleh direktur.hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Diana dan lilies (2011:91) bahwa :Supervise yang efektif meliputi pelatihan terhadap karyawan, memonitor kinerja karyawan, mengoreksi kesalahan yang mereka lakukan, serta mengamankan harta dengan mengawasi karyawan yang memiliki akses terhadap harta perusahaan.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek maka diperoleh temuan sebagai berikut :

1. CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek dalam penerapan sistem penggajian belum sepenuhnya baik, karena dalam pemisahan tugas dan tanggung jawab fungsi masih terdapat perangkapan tugas dalam sistem akuntansi pengajian. Prosedur sistem penggajian pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek cukup sederhana namun dapat dikatakan cukup efektif dan mudah dipahami karena sistem penggajian yang diterapkan pada CV Nusantara Kubah Mandiri masih manual.
2. CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek memiliki struktur organisasi yang cukup memadai sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan didukung dengan uraian tugas, fungsi dan juga tanggung jawabnya masing – masing.
3. Sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada CV Nusantara Kubah Mandiri Trenggalek belum sepenuhnya dikatakan baik,

ditinjau dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan yang telah diterapkan perusahaan selama ini belum cukup memadai karena sistem absensi karyawan masih menggunakan sistem manual maupun catatan yang digunakan dalam sistem penggajian belum lengkap sehingga tingkat keakuratan tidak sepenuhnya berjalan baik serta sistem informasi yang tidak terkomputerisasi menjadikan data tidak relevan, tepat dan akurat. Sehingga pengendalian internal perusahaan masih lemah.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Diana dan lilies . 2011. *Sistem Informasi Akuntansi.*Yogyakarta : C.V ANDI

Hammadi, Aris, dkk. Analisis System Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Pada PT. Cakra Indo Fluida. Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Equity, ISSN:2460-7762. *Fe.Ubhara.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Equity/Article/View/38/36 , Diunduh Pada Tanggal 25 Oktober 2016.*

Hartono,jogiyanto. 2013. Metodologi penelitian bisnis. Yogyakarta :BPFE

Hery. 2014. *Akuntansi Dasar 1 & 2*. Jakarta : Gramedia

Krismiaji.2010.*Sistem Informasi Akuntansi*.Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan.

Lumanaw, Kezia dan Jantje.Juni 2016, Evaluasi Penerapan System Informasi Akutansi Penggajian Untuk Pengendalian Intern Pada PT.BPR Danaku Mapan Lestari Di Kota Bitung. Jurnal Emba, Volume 4, No.2 ISSN:2303-1174,Http://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index, Diunduh Pada 10 Oktober 2016

Mardi. 2014.*System Informasi Akuntansi*. Bogor : Ghalia Indonesia

Makasudede, Yanti dan Ventje.2014. Evaluasi Penerapan System Penggajian Untuk Pengendalian Biaya Padaa PT. Laris Manis Utama Manado. Jurnal EMBA, Vol2No3ISSN:2303-1174. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id Diunduh Pada Tanggal 25 Oktober 2016.*

Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat

Pura, R.2013. *Pengantar Akuntansi 1*. Jakarta: Erlangga.

Romney Dan Steinbart. *System Informasi Akuntansi*. 2016. Jakarta : Salemba Empat

Samryn, L.2012. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Setiawan, Agus dan Sujipto.2013, Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian Pada PT Sarana Utama Di Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi,Volume2,No.3.Https://Ejournal.Stiesia.Ac.Id/Jira/Article/Viewfile/1156/1111 , Diunduh Pada Tanggal 22 Oktober 2016.

Tampi, Ribka dan Jantje.Sept 2015, Analisis System Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pada Grand Sentral Supermarket Tomohon. Jurnal Emba, Volume 3,No.3 ISSN: 2303-11, Http://Download.Portalgaruda.Org , Diuduh Pada 22 Oktober 2016.